

СИСТЕМА ОЦІНКИ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙ ПРАЦІВНИКА ЯК НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

В. М. ЗІНЧЕНКО, ст. викл. кафедри економіки підприємства та підприємництва

Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, м. Київ

Потенціал державно-приватного партнерства має значні перспективи при створенні та удосконаленні системи кадрового забезпечення діяльності суб'єктів господарювання.

Вихідною вимогою сфери праці на сьогоднішній день є наявність у працівників необхідних професійних кваліфікацій, отриманих в освітніх установах і підтверджених документально. Роботодавці віддають перевагу фахівцям, здатним працювати в широкому професійному полі. Кваліфікація є тим ключовим аспектом, який лежить в основі формування потенціалу працівника при виконанні своїх трудових функцій.

Основними користувачами системи сертифікації виступають:

- роботодавці, які формують професійно кваліфікований колектив;
- окремі працівники, що бажають підтвердити свою кваліфікацію;
- професійна та освітня спільноти;
- кадрові агентства; вітчизняні та іноземні партнери й інвестори, які бажають оцінити кадровий потенціал підприємств галузі відповідно до визнаних систем прикладних кваліфікацій.

У процесі оцінки та сертифікації кваліфікацій здійснюється сполучення сфер праці та освіти. Така взаємодія дозволяє підвищити ефективність професійної освіти, якість і кваліфікованість трудових ресурсів, тобто запускається механізм впливу роботодавців на процес вдосконалення професійно-технічної освіти шляхом розробки й впровадження стандартів професійної діяльності.

Завдяки системі оцінки та сертифікації кваліфікацій будь-яка організація отримує можливість формувати ряд наступних кадрових процесів:

- оцінку професіоналізму співробітників;
- кар'єрний менеджмент;
- оцінку інноваційного потенціалу;

- оцінку мотиваційного потенціалу;
- проведення масштабних змін.

Менеджери можуть проаналізувати наявні трудові ресурси, оцінити, наскільки ефективно вони використовуються і які перспективи їх розвитку. У свою чергу кожен співробітник організації, що включився у процедуру оцінки й сертифікації, отримує потужний імпульс до розвитку:

- йому надають повну інформацію про рівень професіоналізму;
- з'являється можливість випробувати варіанти професійної поведінки в проблемних ситуаціях, оцінити свій потенціал, отримавши зовнішню (об'єктивну) і внутрішню (суб'єктивну) оцінки.

Оцінка є потужним засобом мотивації поведінки людей, бо адекватно оцінена кваліфікація гарантуватиме подальше зростання продуктивності праці працівників, однак лише в тому разі, якщо праця людини буде оцінена відповідно до його очікувань.

Процедура оцінки та сертифікації кваліфікацій дозволяє підвищити мотивацію працівників до досягнення професійної майстерності і перетворення знань, умінь і навичок в засоби особистісного і професійного зростання. Це свого роду сигнал, який враховує належну комунікацію всіх зацікавлених осіб на ринку праці.

Як результат працівник отримує:

- зростання можливостей працевлаштування та конкурентоспроможності на ринку праці;
- можливість кар'єрного зростання;
- потенційну можливість заробітної плати;
- ініціювання інтересу до продовження освіти та навчання;
- документальне свідчення про професіоналізм.

Роботодавець матиме:

- більш кваліфікований персонал;
- безперервне підвищення компетенції персоналу;
- оптимізацію витрат на навчання персоналу;
- підвищення якості продукції, робіт і послуг;
- збільшення прибутковості організації;
- підвищення конкурентоспроможності організації;
- можливість участі в міжнародних проектах.

У цілому сертифікація кваліфікацій дає системний ефект. Здійснюється вона за допомогою оцінки професійних компетенцій і проводиться, виходячи

з індивідуальної траєкторії навчання, що складені працівником.

Необхідно також звернути увагу і на можливі економічні та соціальні ризики. До економічних ризиків відносяться:

- неготовність роботодавців вкладати кошти в навчання і розвиток своїх співробітників;
- недостатня розвиненість соціального партнерства;
- відсутність механізмів державного стимулювання та гарантованого фінансування процесу оцінки і сертифікації кваліфікацій.

Ризики соціального характеру більшою мірою пов'язані із застарілою світоглядною позицією працівників: нерозумінням власної вигоди і невірою в необхідність перетворень.

Система оцінки і сертифікації кваліфікацій вже найближчим часом дозволить зробити перші кроки по поліпшенню якості робочої сили. Особливий значимий ефект від її впровадження очікується в проблемних областях діяльності, де спостерігається гостра нестача кадрів, високий рівень безробіття, а також наявність великої кількості працівників-мігрантів.

МІСЦЕ ТА РОЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ШЛЯХУ РОЗВИТКУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРАВОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

О. О. ЧУПРИНА, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри економічної теорії

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків

О. А. ЧУПРИНА, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри статистики, обліку та аудиту

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, м. Харків

Сучасна Україна – країна з високим економічним потенціалом та значним обсягом наявних ресурсів: природних, людських (трудових, творчих, інтелектуальних) та певною мірою капітальних. При цьому вкрай неефективне їх використання є головною перешкодою у реалізації потенціалу країни на шляху забезпечення її сталого економічного розвитку, що має бути економічним підґрунтям формування і розвитку в Україні